

Verksamhetsplan för Kommunstyrelsen 2024 - 2026



Antagen av nämnd: Kommunstyrelsen

Datum: 2023-04-18

Dokumentet gäller från: 2024-01-01

Dokumentansvarig: KS ordförande Tobias Pettersson och kommundirektör Ulf Svensson

Innehåll

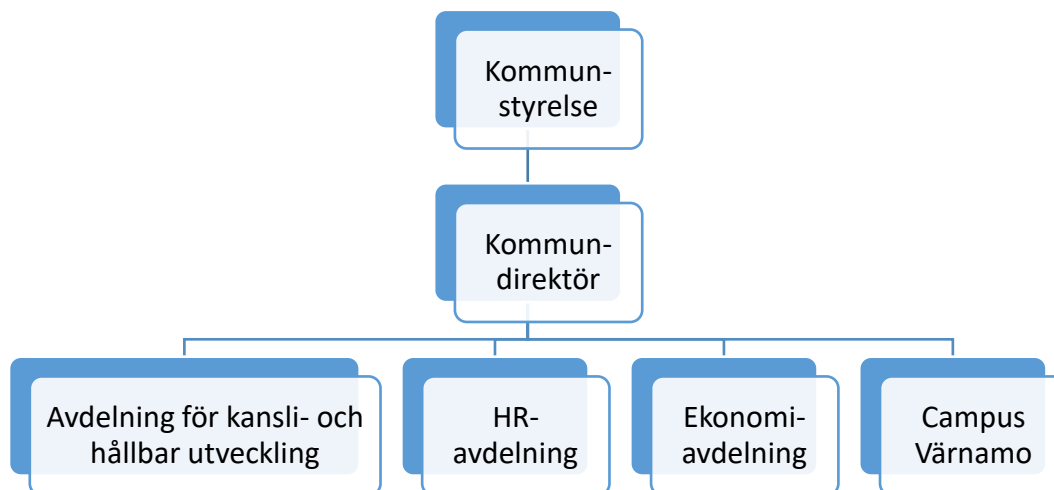
1. Nämndens uppdrag enligt reglemente	3
1.1 Organisationsbeskrivning	3
1.2 Uppdragets omfattning	3
2. Verksamhetsåren 2024 - 2026	5
2.1 Strategier och metoder	5
3. Utmaningar och framtida utveckling	6
4. Nämndens mål	9
4.1 Grunduppdrag av god kvalitet för den vi är till för (Kvalitet)	9
4.2 Klimatsmarta val underlättas (Klimat)	10
4.3 Medborgare och medarbetare är delaktiga i kommunens utveckling (Delaktighet)	11
4.4 Arbetsgivare kan anställa de medarbetare de behöver (Kompetensförsörjning)	12
5. Nämndens Ekonomi	13
5.1 Driftbudget 2024 samt plan 2025-2026	13
5.2 Investeringsbudget 2024 samt –plan 2025-2028	13
6. Nämndens HR	15
7. Nämndens viktigaste nyckeltal	16
8. Sammanfattning	16

1. Nämndens uppdrag enligt reglemente

Kommunstyrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan. Den har ett helhetsansvar att **leda, styra och följa upp** kommunens verksamheter, utveckling och ekonomiska ställning. Kommunstyrelsen har uppsiktsplikt över nämnder, kommunala bolag och kommunalförbund. Kommunstyrelsen ska övervaka den ekonomiska förvaltningen, att verksamheten bedrivs enligt de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige bestämt, att lagar och förordningar följs samt att medlen används på ett ändamålsenligt sätt.

Inför ny mandatperiod 2023-2026 har en översyn gjorts av nämndsorganisationen. Förändringarna är följande: Tekniska utskottet upphör och ersätts av en teknik- och fritidsnämnd. Upphandlingsnämnden upphör och dess frågor kommer i stället att hanteras av ett näringsutskott under kommunstyrelsen tillsammans med mark- och exploateringsfrågor samt näringslivsfrågor där kommunen är representerad.

1.1 Organisationsbeskrivning



1.2 Uppdragets omfattning

Avdelningen Campus Värnamo tillhör förvaltningen men upprättar egen verksamhetsplan. En del av förvaltningens personal omfattas även av verksamhetsplaner för upphandlingsnämnd och överförmyndare.

Kansli- och hållbarhetsavdelningens uppdrag är att stödja, stötta, följa upp och säkerställa att politik, kommuninvånare, näringsliv, civilsamhälle och förvaltningarna har rätt förutsättningar för att fatta beslut samt att verksamheten sker rättssäkert. I uppdraget ingår även att utveckla destinationen. Avdelningen består av fyra enheter. Enheten för mark, exploatering och hållbar utveckling, överförmyndarenheten, destinationsenheten samt enheten för kansli och kommunikation.

Enheten för Mark, exploatering och hållbar utveckling ansvarar bland annat för att erbjuda mark- och exploateringstjänster och fastighetsjuridisk kompetens. Vidare samordnar och driver enheten frågor inom tillväxt, landsbygdsutveckling, övergripande infrastrukturfrågor, destinationsutveckling och hållbarhetsfrågor främst kopplat till miljö, samt energirådgivning. Överförmyndarenheten är tillsynsmyndighet över gode män, förvaltare och förmyndare (ställföreträdare). Destinationsenhetens uppdrag är att samordna, utveckla och marknadsföra Värnamo som en attraktiv och hållbar destination. Kansli- och kommunikationsenheten ansvarar för administrativ service till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige och kommunens övergripande kommunikation.

Ekonomiavdelningen

Ekonomiavdelningen verkar rådgivande i ekonomiska frågor till kommunstyrelsen och förvaltningarna. Större processer som ingår i ekonomiavdelningens ansvarsområde är inköps- och upphandlingsverksamhet, avtalsuppföljning, e-handel, finans, budget och ekonomiadministration. Avdelningen är uppdelad i tre enheter, inköpsenhet, redovisningsenhet och enhet för systemstöd och utveckling. Förutom dessa enheter finns en budgetsamordnare direkt underställd avdelningschefen.

HR-avdelningen leder och samordnar utformningen av styrande dokument inom HR-området, samt har ett övergripande ansvar för kommunens HR-system. HR-avdelningen leder och samordnar även det kommunövergripande trygghets- och säkerhetsarbetet. Avdelningen är uppdelad i tre enheter, Löneenheten, HR-enheten och Trygghets- och säkerhetsenheten. Löneenhetens uppdrag är att ge administratörer och chefer förutsättningar så att rätt lön betalas ut i rätt tid till kommunens medarbetare. HR-enhetens uppdrag är att stödja chefer genom strategiskt HR-arbete, tolka lagar och avtal inom området. Trygghets- och säkerhetsenhetens uppdrag är att utarbeta övergripande styrdokument, utveckla metoder inom säkerhetsområdet och utgöra ett stöd till verksamheterna.

2. Verksamhetsåren 2024 - 2026

Under slutet av 2021 genomfördes en organisationsförändring för kommunledningsförvaltningen där förvaltningen delades in i fyra avdelningar – ekonomiavdelning, avdelningen för kansli- och hållbar utveckling, HR –avdelning samt Campus Värnamo.

Förändringen gjordes för att ytterligare stärka samverkan mellan verksamheterna men också för att öka möjligheterna att hitta synergier verksamheterna emellan och på så sätt bidra till verksamhetsutveckling. Styrning och ledning av verksamheterna underlättas med färre och större avdelningar och stärker KS/kommunledningsförvaltningen i dess uppdrag att styra och leda.

Ett arbete pågår kring förvaltningens och avdelningarnas uppdrag i styrande och stödjande processer samt i att utveckla arbetet med intern kommunikation. Detta arbete kommer att fortgå under planperioden.

2.1 Strategier och metoder

Kansli- och hållbarhetsavdelningen kommer på olika sätt att vara involverad i många stora etableringar och projekt som påbörjas under planperioden såsom anstaltsetableringen, byggnation av polishus, arenabygge, nybyggnation av förskolor och skolor med flera. Dessa etableringar och projekt kommer ställa stora krav på samverkan över förvaltningsgränserna i form av ett kommunövergripande förhållningssätt och en öppen och transparent kommunikation med stora kommunikationsinsatser.

Under våren 2024 är det val till Europaparlamentet. Kommunen ansvarar för att se till att det valet genomförs på lokal nivå. Det innebär att se till att röstmottagning, både för förtidsröstningen samt på valdagen, genomförs i Värnamo kommun. Inför valen 2022 gjordes det många satsningar på säkerheten kring valen. Värnamo kommun utökad antalet röstmottagare i varje vallokal för att säkerställa ordning och reda vid röstmottagning. Det gjorde att personalkostnaden för valen 2022 var högre än vid tidigare val. Detta är något som behövs ta höjd för inför EU-valet. Även de nya striktare reglerna rörande dygnsvila kommer påverka möjligheten att få ihop bemanningen under valperioden.

Avtalet för kommunens gemensamma dokument- och ärendehanteringssystem Evolution går ut under 2024 vilket innebär att omförhandling av befintligt avtal eller en helt ny upphandling av system behöver göras. Detta kommer få konsekvenser så väl ekonomiskt som att resurser/tid behöver avsättas för att genomföra upphandlingen.

Centralarkivet som är sedan stadshuset byggdes måste bytas ut då det inte finns reservdelar till det längre. Pengar finns avsatta för investeringen men förutom själva investeringen kommer det krävas stora insatser kopplat till flytt av arkivmaterial under tiden arkivsystemet byts ut.

Ett fokusområde under 2024 blir tillgänglighet, vilket inbegriper att se över så väl digitala publiceringar som att jobba med ett enkelt och begripligt språk. Det kommer också att behövas kompetenshöjande insatser för att skapa tillgängliga dokument samt vidareutveckla arbetet med grafik och animeringar för att undvika använda personer på bilder samt för att förenkla information som kan vara svår att ta till sig enbart i text.

I slutet av plantiden behöver den grafiska profilen ses över. För detta bör en extern resurs anlitas. Att ta fram en ny grafisk profil och implementera den är en omfattande och ett kostsamt arbete.

Under 2024-2025 kommer det fortsatt arbetas med ”Engagemang skapar framgång”: Detta är ett sätt att skapa stolthet hos medborgarna för alla våra lokala aktörer som gör bygden känd inom sina respektive områden. Det kommer ske både i form av guider, digitala plattformar och fysiska platser.

Inför år 2024 kommer en översyn att göras av de övergripande målen. Både utvecklingsarbete och implementering av målstyrningsmodellen fortsätter och kommer löpa under hela planperioden. I och med reviderade övergripande mål, strategiska perspektiv och strategiska uppdrag ges möjlighet till en omstart av hur de förtroendevalda effektivt styr kommunkoncernen.

Att satsa på Agenda 2030 är att stärka arbetet med hållbar utveckling generellt. Kompetensen och kunskapsnivån kring Agenda 2030 måste höjas. Ett led i det arbetet är att arbeta in SIS vägledning där kommunen har ett verktyget som ger bra stöd för prioritering av hur vi effektivt kan arbeta med hållbarhetsutmaningarna. Vidare behöver det säkerställas att det finns tillräckliga resurser och kraft för att kunna arbeta i Agendans samtliga tre dimensioner, den ekonomiska, den miljömässiga och den sociala. Först när man lyckas hitta en stabil och hållbar balans mellan dessa tre dimensioner kan man säga att man har ett fungerande Agenda 2030 arbete.

Kommunledningsförvaltningen har fått i uppdrag att för hela kommunen arbetar fram en nulägesbild, förmedla till förvaltningarna var vi har utvecklingspotential och var vi behöver förstärka kopplat till social hållbarhet och folkhälsa. Samt att utifrån framtagna nulägesbild skapa ett strategiskt perspektiv som implementeras under 2024 där tydligt mål och indikatorer framgår.

Till skillnad från så väl den ekonomiska som den miljömässiga dimensionen har Värnamo Kommun idag ingen central, sammanhållande funktion för socialhållbarhet. Det försvårar uppföljning och utvecklingsarbete där man kan lära av varandra samt hitta områden där samverkan kan stärka outputen av insatser. Avsaknaden av en central funktion försvårar även samverkan med näringsliv, civilsamhälle och myndigheter då det inte finns någon direkt part för dem att vända sig till.

Ekonomiavdelningen fortsätter arbetet med att utveckla kommunens ekonomiprocesser. Översyn görs där det finns indikationer på att arbetssätt och rutiner kan effektiviseras. En viktig aspekt är också att säkerställa att det finns tillräckligt spridd kunskap för kritiska moment, inte minst för att säkerställa en god arbetsmiljö. Ett annat viktigt fokus är att utöka användarvänligheten för att underlätta administrationen i övriga verksamheter. Större processöversyner som innebär ett förbättringsarbete under planperioden är bland annat översyn av kommunens inköpsprocess och inköpsorganisation.

Systemstödet är en viktig del i utveckling av kommunens ekonomiprocesser. Digitaliseringsarbetet fortsätter där befintliga system och moduler implementeras och utvärderas successivt. Större projekt som planeras under planperioden är att utveckla systemstöd i budget och prognosarbetet. Det viktiga arbetet med att driftsäkra och utöka flöden för digitala dokument (beställningar, kund- och leverantörsfakturor) kommer också att prioriteras.

Värnamo kommun planerar omfattande investeringar de kommande åren. Här har ekonomiavdelningen en viktig roll att ta fram beslutsunderlag och underlag för långsiktig planering. Kommunallagen håller på att ses över och gäller regelverk för god ekonomisk hushållning. Detta innebär att det bland annat kan bli lagkrav på tio års planer för kommunens drift- och investeringsplanering. Lagkravet innebär också formkrav för kommunens finansiella mål.

HR-avdelningen har ett lednings- och samordningsansvar. Att förtydliga vad det samordningsansvaret innebär är av vikt för att avdelningen och verksamheterna ska ha rätt förutsättningar. Det kan gälla till exempel kompetensförsörjning, HR-systemet eller arbete med trygghet och säkerhetsfrågor. En del i detta är att utveckla rollen för HR-avdelningen i samband med att en uppdaterad bemanningsprocess implementeras i barn- och utbildningsförvaltningen, omsorgsförvaltningen och serviceförvaltningen. Trygghet - och säkerhetsenhetens uppdrag och samordningsansvar avseende uppbyggande av totalförsvaret vilket innebär nya uppgifter och ökade krav på förvaltningarna

Policy Värnamo kommun som arbetsgivare och de strategier som den pekar på är grunden i arbetet med kompetensförsörjning. Fokus kommer vara arbetsmiljö, där det också finns ett strategiskt uppdrag, sjukfrånvaro och hållbart ledarskap. Att rekrytera på rätt sätt och stödet kring detta kommer att ses över. En handlingsplan för att utveckla chefers förutsättningar tas fram under 2023 och arbetet kommer fortsätta. I detta ingår att fortsätta utveckla ett nära stöd till cheferna i organisationen.

Att rekrytera medarbetare till Värnamo kommun blir allt svårare och att efter projektet med Yrkesvenska kunna implementera ett språkutvecklande arbetssätt som en naturlig del i organisationen kan bidra till att skapa bättre förutsättningar för kompetensförsörjning.

Rätt lön i rätt tid är grunduppdraget för Löneenheten. För att lyckas med detta behöver medarbetare, administratörer och chefer rätt förutsättningar för att göra rätt i HR-systemet. För det behövs ett HR-system som förvaltas, utvecklas men också systematiskt underhålls. Det efterfrågas smartare lösningar där vi ser utökad digitalisering som en naturlig del i löneprocessen, detta och andra utvecklingsprojekt ställer krav på löneenhetens organisation.

Trygghet och säkerhet kommer att fokusera på de delar i uppdraget som styrs av lagstiftning samt överenskommelser mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). Detta innebär bland annat att arbete med insatser inom totalförsvaret, säkerhetsskydd och beredskap kommer att prioriteras. Att säkerställa att Värnamo kommun uppfyller kraven i den nya lagstiftningen kring brottsförebyggande arbete är också i fokus. Omvärldsutvecklingen och ett försämrat säkerhetspolitiskt läge har lett till en förhöjd hotbild gällande cyberangrepp. Detta kräver ett bra försäkringsskydd och är grunden till att cyberförsäkring upphandlats.

3. Utmaningar och framtida utveckling

En utmaning är att förbättra samverkan mellan olika förvaltningar men även med andra aktörer som påverkar utvecklingen av vår kommun så som JLT avseende kollektivtrafik men även med Trafikverket för att säkerställa att infrastrukturen är på plats för att kunna växa. Samverkan med Regionen är också av största vikt.

En annan utmaning är att hålla ihop stadens utbyggnad och låta den växa inifrån och ut. Detta för att skapa attraktiva bostäder med god tillgänglighet till befintlig infrastruktur. Kommunen behöver tillmötesgå efterfrågan från den alltmer växande tomtkön inom en snar framtid.

En viktig faktor att beakta i utformningen och vägvalet för Värnamo stad är hur man förhåller sig till en ny passage över eller under järnvägen. Detta vägval kommer att påverka stadens utbyggnad och kommande exploateringsprojekt under lång tid framöver

Kommunen måste i närtid, med tanke på långa ledtider, tillskapa ny verksamhetsmark för att stå väl rustat. En försvarande omständighet är markförhållandena, markåtkomst, miljöföroreningar. Allt detta påverkar såväl ledtider som kostnader. Till detta ska man också lägga strömförsörjningen. Utbyggnad av infrastrukturen kring strömförsörjning har visat sig var en stor utmaning. Utan tillräcklig med ström kommer kommunen inte kunna skapa nya verksamhetsområden. Detta visar sig extra viktigt då kommunen ser många förfrågningar kommer från energikrävande tillverkande industri.

Att hitta bra sätt att följa upp kommunorganisationens klimatpåverkan på kommer vara av vikt framöver. Allt som bidrar till en ökad förståelse för, och engagemang kring, målet Klimat behövs då fokuset och kraven på detta ökar utifrån och är en förutsättning för att skapa en hållbar och attraktiv utveckling.

Svensk ekonomi går in i en lågkonjunktur 2023. Det reala skatteunderlaget förväntas minska till följd av kraftigt ökade kostnader till följd av prisökningar, ökade pensionskostnader och höjda räntenivåer. Samtidigt planerar kommunen stora investeringsprojekt. Ökade ekonomiska utmaningar kommer att ställa krav på att kommunens verksamheter säkerställer att arbetssätt och rutiner är ändamålsenliga och effektiva. Tuffa politiska prioriteringar kommer också att prägla kommande år. Här har ekonomiavdelningen en viktig roll i att ta fram beslutsunderlag och analyser inom samtliga verksamhetsområden, inköp, ekonomiadministration samt budget och uppföljning.

Det råder brist på utbildade medarbetare att rekrytera inom många yrkesgrupper i Värnamo kommun. Kompetensförsörjning är därför en nyckelfråga. Det pågår en diskussion i samhället i dag kring

livslångt lärande och omställning till nya yrken och arbetsuppgifter. Ett nytt omställningsavtal är på plats och implementeringen av detta fortsätter. Vissa funktioner kommer att kräva högre bemanning, helt nya tillkommer samtidigt som andra kräver lägre bemanning, kanske beroende på robotisering eller digitalisering. Ett arbete med att utveckla kompetensutvecklingsplaner fortsätter därför.

Att hitta rätt i samordningen av arbetet med kompetensförsörjningsfrågor är en utmaning. Att stötta förvaltningarna i deras arbete och samtidigt samordna så att vi får effektiva processer är en ständig avvägning.

Att ha ett hållbart och modernt HR-system är en del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Möjligheterna till systematiskt underhåll i kombination med att fortsätta utveckla HR-systemet är inom nuvarande organisation begränsade och något som måste beaktas framöver. Förvaltningarna anpassar kontinuerligt sina verksamheter, vilket innebär större och mindre omorganisationer. Detta medför arbete i bland annat HR-systemet men också utökad grad av samverkan då integrationer och andra verksamhetssystem påverkas.

Förändringar i de centrala kollektivavtalen som Sveriges kommuner och regioner (SKR) tecknar med de fackliga organisationerna och i lagstiftning sker i dag ofta snabbt, detta innebär krav på både HR-systemet och på stödet till förvaltningarna vid implementeringen.

Utvecklingen i omvärlden ställer allt högre krav på Värnamo kommun gällande insatser inom totalförsvaret och fler verksamheter kommer involveras. Att fortsätta utveckla säkerhetsskyddsarbetet är av vikt. Samtidigt ska övriga säkerhetsfrågor hanteras, exempel på detta är förebyggande arbete mot olyckor, krisberedskap och civilt försvar, informationssäkerhet, internt skydd, förebygga hot och våldssituationer, stå emot organiserad brottslighet, otillåten påverkan och korruption.

4. Nämndens mål

Nedanstående nämndmål bryts ned av respektive avdelning till avdelningsmål som det sedan upprättas aktiviteter för i beslutsstödsystemet.

4.1 Grunduppdrag av god kvalitet för den vi är till för (Kvalitet)

KVALITET – grunduppdrag av god kvalitet för de vi är till för

Det visar verksamhetens nytta för medborgaren. Vi får ett underlag för verksamhetsutveckling, att vi följer och säkrar verksamhetens kvalitet. Det ger goda underlag till ledning och nämnd för beslut om resurser och insatser. Kvalitetsmål formuleras utifrån respektive nämnds/bolags grunduppdrag i förhållande till medborgarna.



Nämndmål 1: Kommunstyrelsen följer upp resultat och stimulerar till en strategisk utveckling i Värnamo kommun.

Nämndmål 2: Kommunstyrelsen leder och stödjer förvaltningarna genom att skapa förutsättningar att bedriva verksamheten med rätt kvalitet och resurseffektivitet.

Indikatorer	Tidigare år		Målnivåer		
	2022	Nuläge 2023	2024	2025	2026
Andel av utvalda nyckeltal för målkriterier (hållbarhet attraktivitet, tillväxt och trygghet) som utvecklas i positiv riktning jämfört med 2015.	53%	-	67%	69%	-
Medarbetarengagemang (HME) för KLF. Index 0-100 *	-	-	-	87	-
Medarbetarengagemang (HME), totalt kommunen (U00200). Index 0-100 *	-	-	-	80	-
Förvaltningarnas avvikelse från budget. Antal med underskott /sammanlagt underskott.	4/-27,9	-	0/0	0/0	0/0
Enkät till förvaltningars ledningsgrupper inför dialogmöte hur kommunlednings-förvaltningen klarar samordningsuppdraget att leda, styra och följa upp *.	-	-	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 80%	-	-

*Enkäterna genomförs vartannat år.

4.2 Klimatsmarta val underlättas (Klimat)

KLIMAT – klimatsmarta val underlättas

Klimatet är vår viktigaste framtidsfråga, där allas insats behövs och är viktig. Vi ska skapa goda förutsättningar att göra val som minskar vår klimatpåverkan. Kommunens medborgare, företag, föreningar och besökare har stora möjligheter att leva och bedriva verksamhet klimatsmart. Värnamo kommun minskar sin klimatpåverkan inom områdena resande och energianvändning.



Nämndmål:

Kommunstyrelsen leder aktivt utvecklingen för att Värnamo kommun minskar sin klimatpåverkan inom områdena resande och energianvändning.

Indikatorer	Tidigare år		Målnivåer		
	2022	2023	2024	2025	2026
Antal åtgärder (alla förvaltningar) i <i>Plan för Värnamo kommuns miljöarbete</i> där klimatåtgärder är genomförda, i huvudsak genomförda alternativt pågående respektive ej påbörjad. *	-	-	16/8/0	16/8/0	16/8/0
Antal åtgärder för KLF i <i>Plan för Värnamo kommuns miljöarbete</i> där klimatåtgärder är genomförda, i huvudsak genomförda alternativt pågående respektive ej påbörjad. *	-	-	4/2/0	4/2/0	4/2/0
Antal körda km/årsarbetare (alla förvaltningar) med privat bil i tjänsten **	109	-	Minska med 2%	Minska med 2%	Minska med 2%
Antal körda km/årsarbetare för KLF med privat bil i tjänsten **	116	-	Minska med 2%	Minska med 2%	Minska med 2%
Andel av projektblad som anger att miljöstrateg samt energi- och klimatrådgivare har getts möjlighet att delta i projektet. ***	-	12/12/12	100%	100%	100%
Antal resor med kollektivtrafikkortet på de fyra avdelningarna.	-	12/12/12	10/10/10	12/12/12	14/14/14

* Indikatorerna för Plan för miljöarbetet är omgjorda från 2022 för att bli tydligare och mäta just klimatarbetet.

** Detta är exklusive anställningsform 5 vilket avser, förtroendevald, tolk, familjehem, valföretare, uppdragstagare

*** I projekt överstigande 10 milj. I enlighet med Policy för investeringsprocessen.

4.3 Medborgare och medarbetare är delaktiga i kommunens utveckling (Delaktighet)

DELAKTIGHET - medborgare och medarbetare är delaktiga i kommunens utveckling

Vi vill kommunicera och ge återkoppling avseende mål, resultat och kvalitet. Vi vill att medborgare och medarbetare ska ha möjlighet att påverka kommunens utveckling.



Nämndmål: Externa och interna kontakter präglas av gott bemötande, tillgänglighet, tydlighet och delaktighet.					
	Tidigare år	Nuläge	Målnivåer		
Indikatorer	2022	2023	2024	2025	2026
Uppklarning - I vilken utsträckning kunden fick svar på sin fråga och anser att ärendet är löst, (Brilliant, KLF, index)	-	-	78	79	80
Generell nöjdhet - Hur nöjd kunden är med hanteringen av ärendet som helhet. (Brilliant, KLF, index)	-	-	84	85	86
Att få svar på frågor till kommunen fungerar bra, andel (%) N00647*	-	-	-	77	-
Bra bemötande vid kontakt med tjänsteperson i kommunen, andel (%) N00640*	-	-	-	90	-
Möjlighet att delta aktivt i arbetet med att utveckla kommunen fungerar bra, andel (%) N00651*	-	-	-	49	-
Hur nöjd är du med invånarnas möjligheter att påverka inom de kommunala verksamheterna? ** (betyg 0-10)	-	-	8,0	8,0	8,0
Medarbetarengagemang HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) totalt kommunen - Styrningsindex (U00203)*	-	-	-	83	-
Medarbetarengagemang HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) KLF - Styrningsindex*	-	-	-	87	-
Antal avslutade omröstningar för medborgarinitiativ/antal som gått vidare politiskt till beslut	45/18	-	40 / 30	40 / 30	40 / 30

*Enkäterna genomförs vartannat år.

**Frågan ställs i samband med landsbygdsdialog

4.4 Arbetsgivare kan anställa de medarbetare de behöver (Kompetensförsörjning)

KOMPETENSFÖRSÖRJNING – arbetsgivare kan anställa de medarbetare de behöver

Genom samverkan kan Värnamo kommun och andra arbetsgivare rekrytera och behålla medarbetare. Medarbetare, vars erfarenheter och kompetens tas till vara och utvecklas, trivs och stannar. Värnamo kommun samverkar aktivt med externa aktörer för att främja och underlätta rekrytering för alla arbetsgivare i kommunen. Värnamo kommun upplevs som en attraktiv arbetsgivare som utvecklar och behåller vi våra medarbetare.



Nämndmål:

Kommunstyrelsen skapar i samverkan med näringsliv och övriga förvaltningar goda förutsättningar för arbetsgivare och egna verksamheter att rekrytera, och inom egna organisationen kompetensutveckla och behålla personal.

Indikatorer	Tidigare år		Målnivåer		
	2022	2023	2024	2025	2026
Enkät till förvaltningars ledningsgrupper inför dialogmöte hur kommunledningsförvaltningen profilerar kommunen som arbetsgivare och skapar förutsättningar för kompetensutveckling.	-	-	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 80%	-	Andel nöjda och mycket nöjda uppgår till minst 80%
Medarbetarengagemang HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) KLF – Ledarskapsindex	-	-	-	87	-
Medarbetarengagemang (HME) KLF - Motivationsindex	-	-	-	84	-
Andel som anser att näringslivssamverkans utbildningar kommer att ge nytta i sitt arbete (Campus Värnamo, %).	-	-	95	95	95
Medarbetarengagemang HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) totalt kommunen – Ledarskapsindex (U00202)	-	-	-	84	-
Medarbetarengagemang (HME) totalt kommunen - Motivationsindex (U00201)	-	-	-	84	-
Långtidsarbetslöshet 25–64 år, andel (%) av befolkning (N03929).	-	3,0	≤ 2,6	≤ 2,6	≤ 2,6

5. Nämndens Ekonomi

5.1 Driftbudget 2024 samt plan 2025-2026

Kommunstyrelsen/kommunledningsförvaltningens preliminära driftbudgetramar för år 2024 är 102,1 miljoner kronor, för år 2025 102,7 miljoner kronor och för år 2026 102,3 miljoner kronor.

DRIFTVERKSAMHET	Bokslut	Bokslut	Budget	Prel Budget	Prel Budget	Prel Budget
<i>Nettobelopp i miljoner kronor med en decimal</i>	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Nämnd- och styrelseverksamhet	6,5	7,0	8,1			
Stöd till politiska partier, partistöd	1,2	1,2	1,2			
Övrig politisk verksamhet	1,3	1,3	1,3			
Allmänna val	0,0	1,0	0,0			
Fysisk/teknisk planering, Mark- och exploatering	3,0	2,3	3,4			
Bostadsförbättring, Bredbandsbidrag till enskilda	1,1	0,5	0,2			
Näringslivsinsatser	3,3	3,7	3,6			
Turistverksamhet	2,3	2,6	2,2			
Gator/vägar samt broar, Infrastruktursatsningar	0,1	0,4	0,5			
Krisberedskap och civilt försvar, bidrag	0,0	0,1	0,3			
Bidrag fritidsverksamhet	0,2	0,4	0,6			
Övriga insatser till vuxna, Brottsförebyggande rådet	0,1	0,2	0,2			
Lantegendomar, Exploatering bostad- och industri	-0,5	-0,4	-0,4			
Kollektiv- och länstrafik	0,1	0,1	0,1			
Gemensamma lokaler, övrigt	10,4	10,4	11,3			
Kommunledningsverksamhet Administration	34,7	43,7	46,3			
Kommunikation och marknadsföring	1,9	2,0	1,7			
Överförmyndarverksamhet	1,4	1,5	1,7			
Kommunledningsverksamhet Övrigt	11,2	10,8	10,3			
Personalbefrämjande åtgärder	3,6	5,8	7,5			
Facklig verksamhet	2,2	2,0	2,3			
Upphandlingsverksamhet	7,6	0,0				
Avträdesersättning, Värnamo Energi	1,0	0,0				
TOTAL NETTOKOSTNAD	92,7	96,6	102,4	102,1	102,7	102,3

5.2 Investeringsbudget 2024 samt –plan 2025-2028

Kommunstyrelsen/kommunledningsförvaltningens investeringsbudgetförslag för år 2024 är 5,7 miljoner kronor samt förslag till investeringsplan för år 2025-2028 15,5 miljoner kronor.

Kommunledningsförvaltningen						
Projektnamn/Projektgruppering		Budget	Plan	Plan	Plan	Plan
<i>Belopp i miljoner kronor med en decimal</i>	<i>Projektblad nr</i>	2024	2025	2026	2027	2028
KS:s anslag för investeringsavvikelser och mindre tillkommande investeringar	KS 005	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Förstudier, förprojektering, fördelas efter beslut i KS	KS 006	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Läsplattor till förtroendevalda, samtliga nämnder	KS 015	0,1	0,1	0,6	0,1	0,1
Inventarier och it-utrustning till kommunledningsförv.	KS 001	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
HR-system, Upphandling	KS 002	0,9				
Ekonomisystem inkl e-handel	KS 011	0,4				
Arkivsystem, nytt till kansliet	KS 019	0,7				
Kommunövergripande IT-system	KS 020	0,7	1,1	0,6	0,6	0,7
SUMMA INVESTERINGAR		5,7	4,1	4,1	3,6	3,7

Kommunstyrelsen/Mark- och exploaterings investeringsbudgetförslag för år 2024 är 15,8 miljoner kronor, samt inkomster i anslutning till investeringar för år 2024 är -23,0 miljoner kronor.

Kommunstyrelsen/Mark- och exploaterings förslag till investeringsplan för år 2025 - 2028 är totalt 169,8 miljoner kronor, samt inkomster i anslutning till investeringar för år 2025 - 2028 är 167,5 miljoner kronor. Detaljer per projekt redovisas i inlämnat investeringsbudgetförslag.

Mark- och exploatering						
Projektnamn/Projektgruppering		Budget 2024	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<i>Belopp i miljoner kronor med en decimal</i>						
Mark och exploatering utgifter		15,8	59,9	64,7	26,9	18,3
Mark och exploatering försäljning, inkomster		-23,0	-43,0	-33,0	-43,0	-48,5
SUMMA INVESTERINGAR		-7,2	16,9	31,7	-16,1	-30,2

Utöver ovanstående tillkommer två projekt där detaljplan ej är klar: Polishus södra infarten Värnamo samt Hörle anstalt.

6. Nämndens HR

Förvaltningen har under de senaste åren märkt svårigheter att rekrytera i vissa yrkesgrupper. Det har resulterat i längre vakanser samt behov av konsulttjänster. Detta påverkar arbetsbelastningen för övriga medarbetare och avdelningarna behöver hitta arbetsätt för att trygga organisationen även under vakanser. Annars är risken att det blir en fortsatt hög personalomsättning. En annan del för att minska personalomsättningen är att fortsätta arbetet med att tydliggöra uppdraget. Detta behöver ske så väl på förvaltnings- och avdelningsnivå som för varje enskild medarbetare. Att utveckla uppföljningarna med medarbetarna utifrån deras uppdrag och förutsättningar är ett sätt.

	2021-12-31	2022-12-31	Förändring
Tillsvidareanställda, antal	89	88	-1
Tillsvidareanställda, årsarbetare	88	88	Oförändrat
Tidsbegränsat månadsanställda, antal	10	9	-1
Tidsbegränsat månadsanställda, årsarbetare	10	9	-1
Andel kvinnor, %	62,9	60,2	-2,7 procentenheter
Sysselsättningsgrad, %	99,4	99,7	+0,3 procentenheter

	2021-12-31	2022-12-31	Förändring
Övertid exklusive PO, tkr*	90	79	-11
Övertid, timmar**	183	192	+9
Fyllnadstid exklusive PO, tkr*	9	3	-6
Fyllnadstid, timmar**	43	11	-32
Timlön exklusive PO, tkr*	363	485	+122
Timlön, timmar**	3 526	3 263	-263
Personalkostnad exklusive PO och pension, tkr*	74 098	75 343	+1 245

*Kostnader enligt bokföringen per 2022-12-31 som avser timmar utförda december 2021 - november 2022 (12 månader). Inklusive deltidsbrandmän. I personalomkostnadspålägget (PO) ingår lagstadgade arbetsgivaravgifter samt avgifter till avtalspensioner och försäkringar.

**Timmar utförda december 2021 - november 2022 (12 månader). Exklusive deltidsbrandmän.

	2021-12-31	2022-12-31	Förändring
Sjukfrånvaro, % *	2,60	4,46	+1,86 procentenheter
Andel sjukfrånvaro längre än 60 dagar, % *	47,65	53,62	+5,97 procentenheter
Sjuklön exklusive PO (månadsavlönade, timavlönade), tkr **	493	584	+91

*Sjukfrånvarotid januari 2022 - november 2022. I förvaltningsberättelsen finns information om sjukfrånvarotid januari 2022-december 2022.

**Kostnader enligt bokföringen per 2022-12-31. I personalomkostnadspålägget (PO) ingår lagstadgade arbetsgivaravgifter samt avgifter till avtalspensioner och försäkringar.

	2021-12-31	2022-12-31	Förändring
Personalomsättning, %	6,6	25,4	+18,8 procentenheter
Personalomsättning exkl. pensionsavgångar, %	6,6	21,8	+15,2 procentenheter
Pensionsavgångar, antal faktiska	0	3	+3

*Avser tillsvidareanställda.

Pensionsavgångar prognos (beräknat vid 65 års ålder)	Prognos 2023	Prognos 2024	Prognos 2025	Prognos 2026	Prognos 2027
Antal	0	3	5	3	3

*Avser tillsvidareanställda.

7. Nämndens viktigaste nyckeltal

Nyckeltal	2021	2022	2023
Beräknade löner, genomsnitt per månad	4 271	4 354	4 300
Antal chefer som genomgått introduktionen för nya chefer	12	39	39
Antal anbud i genomsnitt per upphandling	4,2	4,5	4,6
Avtalstrohet (andel i procent)	86	84	90
Andel elektroniska leverantörsfakturor (andel i procent)	96	96	96
Andel elektroniska kundfakturor (andel i procent)	54	59	60

8. Sammanfattning

Kommunledningsförvaltningens nya organisation med färre avdelningar har förbättrat samverkan och gett möjligheter till synergieffekter. Likaså har förutsättningarna för kommunledningsförvaltningens uppdrag att styra och leda stärkts.

Utmaningarna framöver är många såsom:

- Ökad samverkan mellan förvaltningar men också med externa parter som påverkar kommunens utveckling ex Jönköpings länstrafik, Trafikverket, regionen m fl
- Förstärkt arbete kopplat till social hållbarhet och folkhälsa
- Kompetensförsörjning och de faktorer som påverkar kompetensförsörjningen
- Ökade ekonomiska utmaningar kommer att ställa krav på att kommunens verksamheter säkerställer att arbetssätt och rutiner är ändamålsenliga och effektiva. Tuffa politiska prioriteringar kommer också att präglade kommande år.
- Fortsatt utveckling av ett hållbart och modernt HR-system
- Utvecklingen i omvärlden ställer allt högre krav på Värnamo kommun gällande insatser inom totalförsvaret och fler verksamheter kommer involveras
- Att säkerställa att Värnamo kommun uppfyller kraven i den nya lagstiftningen kring brottsförebyggande arbete.